

Los planes de igualdad en tiempos de crisis: problemas de aplicación y carencias conceptuales

Encarna Bodelón y Noelia Igareda (editoras)

INDICE

1. Presentación

CUESTIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

2. Los planes de igualdad en las empresas y el Estatuto de Trabajadores (Carolina Gala Durán)
3. Los planes de igualdad en las empresas: un impulso necesario (Pilar Carrasquer Oto)

LAS DIFICULTADES EN EL DESARROLLO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

4. Los planes de Igualdad en la doctrina de los Tribunales (M^a Lourdes Arastey Sahún)
5. La negociación colectiva de los planes de igualdad en el convenio colectivo de la empresa (Gemma Fabregat Montfort)
6. Las insuficiencias de los planes de igualdad en las empresas: un estudio sobre algunos de los planes elaborados (Encarna Bodelón González y María Barcons Campmajó)
7. Resistencias en el desarrollo de los planes de igualdad en las empresas: una aproximación socio-jurídica (Lorena Garrido Jiménez)

ALGUNOS ASPECTOS CONCRETOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EMPRESARIALES

8. De la conciliación a la corresponsabilidad (Noelia Igareda González)
9. La violencia de género en los planes de igualdad (Gemma Sobrino González)
10. La administración pública en el fomento y control de la igualdad en las empresas (Sara Berbel Sánchez)

Anexo 1. Una Experiencia de Plan de Igualdad: MUTUALIA (Cristina Mendia Ibarrola)

Anexo 2. Siglas

PRESENTACIÓN

Este libro es el resultado final de la investigación y las jornadas “Igualdad y no discriminación en las empresas”¹ llevadas a cabo dentro del proyecto “El impacto de los planes de igualdad en las empresas” (i_PEM) (no. de referencia 4/09) subvencionado en el año 2009 por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer, actual Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

El objetivo es plasmar un conjunto de reflexiones sobre el impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en la consecución de una mayor igualdad de género en el ámbito laboral, en especial, a través de uno de los instrumentos más innovadores que la ley preveía, los planes de igualdad en las empresas.

Los planes de igualdad en las empresas han supuesto un avance en la actividad normativa de promoción de la igualdad de género en esferas donde tradicionalmente no se había intervenido hasta ahora. El inicial escepticismo del mundo empresarial a esta figura explica, en parte, la excesiva generalidad y la falta de precisión del texto normativo, y también algunos de los principales obstáculos en el desarrollo de los planes de igualdad tras la entrada en vigor de la LOIEMH.

Pero el deber de los poderes públicos de garantizar el derecho fundamental a la igualdad (Artículos 1, 9.2 y 14 de la Constitución española), legitima la actividad normativa que en ocasiones puede suponer un límite al derecho de libertad empresarial también consagrado en nuestro ordenamiento jurídico (artículo 38 Constitución española²). De ahí, la aparición de los planes de igualdad como instrumento válido para la consecución de este objetivo en el ámbito empresarial.

A pesar de la importancia del objetivo que persigue la LOIEMH, y de los planes de igualdad, en particular, los escasos análisis realizados hasta la fecha sobre el impacto conseguido suelen ser muy negativos. En general se alega la escasa ambición del planteamiento inicial de los planes de igualdad: se trata de unos instrumentos limitados a un número muy reducido de empresas (aquellas con más de 250 trabajadores/as), un tipo de empresas que tiene un pequeño peso en el conjunto del tejido empresarial español. También se critica la falta de concreción legal de muchos aspectos de los planes de igualdad: por ejemplo, el deber sólo de negociar y no de acordar dichos planes de igualdad, la obligatoriedad o no de realizar un diagnóstico previo, la falta de un registro oficial por parte de las administraciones públicas de los planes de igualdad adoptados, la imprecisión de algunas de las medidas contenidas como por ejemplo la posibilidad de adaptar los horarios de trabajo para asegurar el nuevo derecho de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, entre otras.

No obstante, este libro, además de contribuir a este análisis crítico de la LOIEMH y del instrumento específico de los planes de igualdad empresarial, quiere igualmente evidenciar la

¹ Jornadas que tuvieron lugar el 29 de Junio 2012 en el Espai Francesca Bonnemaison, Barcelona.

² Artículo 38. CE

“Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.”

capacidad de transformación del derecho sobre nuestra realidad social. Es cierto, que hay un amplio consenso social sobre que en las cuestiones de igualdad de género, será imprescindible educar y sensibilizar a las generaciones venideras para conseguir desterrar ciertos estereotipos y prejuicios sexistas que permiten la pervivencia de desigualdad de hombres y mujeres en ámbitos como el mercado de trabajo. También es verdad que en numerosas ocasiones se critica que la simple garantía de la igualdad formal a través de las leyes, no produce una igualdad material en la sociedad, tal y como muestra cualquier estadística oficial sobre la posición de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de nuestra sociedad.

Pero en ocasiones, el derecho sí que alcanza una función de transformación social, y se adelanta incluso al cambio social, cumpliendo una función de socialización y de orientación del comportamiento humano hacia ciertos ideales de justicia en los que esa sociedad cree. Éste creemos que es el caso en las leyes sobre igualdad de género. La LOIEMH pretende ser, y en ocasiones ha conseguido ser, un instrumento de cambio social, en campos de la realidad hasta hora poco permeables a demandas de justicia social que exigieran una mayor igualdad entre mujeres y hombres, como es el caso del mundo empresarial y del mercado de trabajo.

Además creemos que la coincidencia de la aprobación de la LOIEMH, y el despliegue de los planes de igualdad, con el nacimiento y generalización de la crisis económica, puede tener una lectura negativa, pero también otra positiva. Obviamente la parte negativa de esta coincidencia, ha supuesto que en muchas ocasiones la igualdad de género ha quedado relegada a un segundo plano (o simplemente ha desaparecido) del objetivo de actuaciones públicas y privadas en materia de condiciones laborales. También la crisis económica se ha utilizado muchas veces como un argumento para justificar o explicar la no actuación en materia de igualdad de género, o incluso el manifiesto incumplimiento de las obligaciones previstas por la LOIEMH.

Sin embargo, también podemos rescatar una lectura positiva de esta coincidencia, y es que, la crisis económica supone una oportunidad de mejora y transformación del modelo de producción económica y de organización laboral, hacia modelos más productivos, más eficientes, y también más justos. La igualdad de género se ha demostrado que es un instrumento valioso y generador de crecimiento económico, además de justicia social, por lo tanto, los planes de igualdad pueden resultar un instrumento válido de mejora empresarial, siempre y cuando exista un planteamiento a medio y largo plazo y una amplitud de miras más allá de la inmediatez cortoplacista.

Analizar el impacto y alcance de estos planes de igualdad en las empresas durante estos cinco años de vigencia de la LOIEMH es una tarea difícil, porque exige estudiar múltiples dimensiones de la actividad empresarial, económica, la negociación colectiva, la jurisprudencia relacionada así como el contenido y formas de los planes de igualdad empresariales aprobados durante este periodo de tiempo en nuestro territorio.

El presente libro pretende reunir análisis de este impacto de los planes de igualdad desde una valoración normativa, sociológica y política. Para ello, aglutina diferentes capítulos de autoras que centran su análisis en la aplicación de la ley, en el papel de la negociación colectiva en la elaboración de los planes de igualdad empresariales, en el análisis del contenido de los planes de igualdad (análisis tanto cualitativo como cuantitativo), en las valoraciones de algunas de las dimensiones contenidas en los planes de igualdad en las empresas, como por ejemplo, la conciliación de la vida familiar, personal y laboral o la violencia de género, en el papel de la

administración pública como impulsora de los planes de igualdad empresarial, o en la jurisprudencia que ha dado pie a la aplicación de esta figura jurídica en nuestros tribunales.

La mayoría de las autoras son juristas, aunque también hay politólogas, sociólogas, y psicólogas. Aun así, hay algunas cuestiones que quedan apuntadas en esta publicación y que resultaría sumamente interesante que fueran investigadas y retomadas en profundidad desde otras disciplinas, como por ejemplo, estudios y análisis de la desigualdad salarial en las empresas por parte de economistas que pudieran evidenciar y explicar este fenómeno a nivel micro, entre otras cuestiones.

La publicación se nutre de los resultados del proyecto de investigación realizado por el grupo Antígona (los artículos de Noelia Igareda, Encarna Bodelón y Maria Barcons y Lorena Garrido) y de artículos solicitados a especialistas. En general, los resultados de nuestra investigación apuntan en una dirección semejante a la de las expertas invitadas a participar en la publicación. Sin embargo, no todas opiniones sostenidas por todas autoras son compartidas por las editoras. Así, en el tema de la pertinencia o no de la mediación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo claramente la opinión de nuestro grupo de investigación y de otras autoras es contraria a la utilización de dicha opción en caso de violencia como el acoso sexual o por razón de sexo.

Igualmente, la legitimidad o no de aplicar acciones positivas a favor de hombres en empresas y/o sectores empresariales feminizados es objeto de controversia, a pesar de la existencia de una línea jurisprudencial clara que exige que el grupo beneficiario de las acciones positivas acredite una posición minoritaria por razones de discriminación social histórica.

Por todas estas razones, nos gustaría que este libro pudiera ser de interés para todas aquellas personas que confían en las posibilidades del derecho en la promoción de una mayor justicia social. Pero también nos gustaría que sirviera de inspiración y de inicio de nuevas investigaciones, estudios y análisis sobre todos estos temas, de especial trascendencia para la vida y bienestar de millones de mujeres y hombres en este país.

Por último quisiéramos agradecer los artículos de todas las personas que han participado en el libro, así como las presentaciones de aquellas personas que tomaron parte en las jornadas y que por distintos motivos no pudieron hacernos llegar su texto escrito.

LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL FOMENTO Y CONTROL DE LA IGUALDAD A LAS EMPRESAS

Sara Berbel Sánchez*

Sumario

1. El arduo camino hasta la implantación de políticas de igualdad 2. La norma como incentivo 3. El fomento de la igualdad de oportunidades en las empresas 4. La necesidad de medidas de control público 5. Referencias bibliográficas

1. El arduo camino hasta la implantación de políticas de igualdad

Las administraciones constituyen un actor clave e imprescindible del proceso de fomento y control de las actuaciones para la igualdad. Y ello es así incluso en tiempo de crisis, o deberíamos decir, especialmente en tiempo de crisis, ya que es entonces cuando las políticas de igualdad devienen imprescindibles. La igualdad de oportunidades es fundamental para mantener la calidad de la vida social, para evitar la fractura entre clases sociales, para proteger de la extrema vulnerabilidad a las personas con menos recursos. Y es entonces, en cambio, cuando sucede que el concepto de igualdad y afines desaparecen de la agenda política y empresarial. Cuando el contexto socioeconómico es realmente grave, estos asuntos parece que no tienen que estorbar a los principales, ni en los discursos ni en las actuaciones políticas, públicas o empresariales. Pero la historia demuestra que las crisis son cíclicas y, en cambio, las políticas que conciernen a derechos humanos básicos tienen que ser estructurales, estables y permanentes si deseamos realmente desarrollar un estado del bienestar.

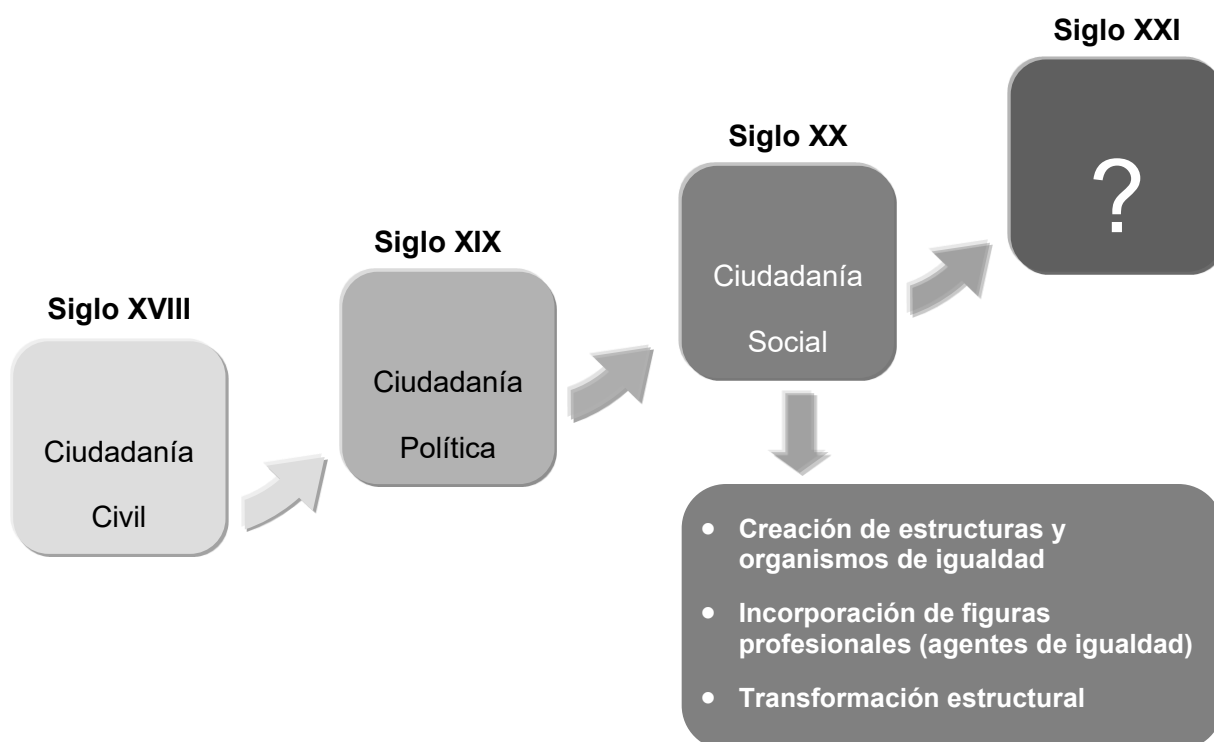
Las políticas de igualdad de oportunidades no están pasadas de moda, a pesar de que es bien cierto que son muy viejas, tan antiguas como la reivindicación de la democracia moderna y tan profunda como ella. Hace más de dos siglos que grupos de mujeres reivindicaban los principios que han funcionado como motor de los cambios sociales de los últimos siglos en Occidente: *“Todos los seres humanos son iguales”*. Enraizado en la tríada fundamental de la política moderna, la proclama de la Revolución Francesa *“Igualdad, libertad, fraternidad”*, supone un valor universal que ha fundamentado las sociedades democráticas actuales y también las luchas de las mujeres. Así, a menudo se describe el periodo ilustrado como “el tiempo de los iguales”, durante el cual se conformaron las bases intelectuales y políticas de la idea de igualdad entre todos los seres humanos. Pero, como es bien conocido, en la práctica política, la Ilustración se traicionó a sí misma, dejando a las mujeres, la mitad de la especie humana, fuera de sus premisas. Este es uno de los motivos por los que la pensadora Amelia Valcárcel dice que el feminismo es un hijo (o una hija!) no querido de la Ilustración (Valcárcel, 1997). Y es también el argumento que nos conduce a afirmar que una democracia no es completa si no incorpora la igualdad en todas sus dimensiones.

A partir de entonces, de manera globalmente progresiva a pesar de todos los avances y retrocesos históricos que conocemos, los derechos de ciudadanía se fueron ampliando gracias a la reivindicación constante de los grupos de presión, especialmente el movimiento obrero, la clase ilustrada y los movimientos feministas, de manera que de la “ciudadanía civil” del Siglo XVIII que giraba básicamente en torno a la libertad y los derechos de propiedad, se pasó a la “ciudadanía política” del siglo XIX, vinculada sobre todo a los derechos de sufragio y de organización social y política. Finalmente, en el Siglo XX la igualdad social se convierte en

* Doctora en Psicología Social. Profesora de tercer ciclo en la UB y la UAB.

un eje central de los derechos de ciudadanía, consolidándose la “ciudadanía social” sobre la cual se edifican los Estados de Bienestar en Occidente.

Gráfico 1: Evolución de los derechos de ciudadanía



El punto de inflexión fundamental de este largo proceso de transformación sucede cuando la igualdad jurídica entre mujeres y hombres se convierte en un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España en 1983). La igualdad se configura asimismo como un principio fundamental de la Unión Europea. Aún así, la existencia de este reconocimiento universal ha sido insuficiente y la realidad muestra que la igualdad plena y efectiva todavía es sólo teórica.

La violencia de género es la punta del iceberg de esta realidad desequilibrada todavía en nuestro siglo pero hay otros hechos, concretamente en el mundo laboral, que muestran claramente la diferencia de trato respecto a las mujeres, con lo que ello comporta de discriminación y desigualdad objetiva. Podemos afirmar que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido profundamente compleja, puesto que el trabajo remunerado es el marco de referencia cultural en nuestra sociedad y, por lo tanto, no se cuestiona su centralidad en nuestras vidas, de forma que toda la organización personal y social se configura en torno a la actividad laboral. Esto hace que las mujeres tengan grandes dificultades de sobrecarga de rol al compaginar y conciliar su vida profesional y familiar (y aún más si se contempla el tiempo personal y de ocio), así como al acceder a lugares de decisión y liderazgo. La diferencia por géneros según el tipo de contrato es clamorosa: el 65,9% de contratos de tiempo parcial son femeninos, así como el 59,5% de los contratos fijos discontinuos, con la disminución económica y de prestaciones que esto significa (Observatorio del Departament de Treball, 2012).

La evidencia de la desigualdad, respaldada por las recomendaciones y normativas europeas, conduce a finales del siglo XX a las diferentes administraciones a asumir, con mayor o menor éxito, diferentes actuaciones para tratar de reducirla. Sin embargo, también el proceso de incorporación de las políticas de igualdad en las administraciones públicas sufrió una evolución específica. Al principio, el enfoque político entendía las problemáticas de las mujeres de forma individual y aislada, con una marcada orientación asistencialista, centrándose principalmente en las “carencias de las mujeres”, desde una óptica a menudo paternalista y sin pensar todavía en la estructura social ni el ámbito organizacional. La siguiente fase se distinguió por una orientación más amplia que abordaba la injusticia estructural de género, aquella que vulnera de forma permanente y global los derechos de ciudadanía de las mujeres. Esta nueva concepción de las políticas de igualdad condujo al concepto de “discriminación positiva” y, posteriormente, a la puesta en marcha de las llamadas “acciones positivas”, que trataban de igualar a las mujeres respecto a los hombres en los resultados, no sólo en las oportunidades de partida. Estas políticas supusieron un gran adelanto en relación a las anteriores, pues se asumió que no era suficiente con garantizar la igualdad ante la ley ya que las mujeres padecían una situación desigual y discriminatoria en la posición de partida y en la de llegada.

Finalmente, en una tercera fase, a partir de la IV Conferencia Mundial de mujeres, celebrada en Pekín al 1995, se dio otro paso adelante al introducirse en la agenda política de los estados la estrategia política del *mainstreaming de género*¹⁵¹. A partir de ese momento se entiende que la igualdad ante la ley y la presencia paritaria, aparentemente lograda en muchos espacios públicos, es necesaria pero no suficiente para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

Tabla 1: Proceso de incorporación de la igualdad a las políticas públicas

	Primera fase	Segunda fase	Tercera fase
Época de implantación	~1980~	~1990~	~2000~
Enfoque	Asistencialista y paternalista,	Estructural	Transversal (gender mainstreaming)
Objetivo	Centrado en las carencias de las mujeres, la mujer como “víctima”	Centrado en acciones positivas	Centrado en el cambio social / político / organizacional
Actuaciones	Atención individual y aislada	Actuaciones grupales y colectivas	Actuaciones transversales en las organizaciones públicas y privadas

¹⁵¹ Por transversalidad de género (traducido del inglés *gender mainstreaming*) se entiende el tipo de estrategia a largo plazo que incorpora la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las políticas y actuaciones de un gobierno, contemplando necesidades e intereses tanto de hombres como de mujeres. (Glosario. Mujeres y Trabajo, 2008)

Estructuras responsables	Bienestar social, servicios sociales, inserción ocupacional	Secretarías, institutos y concejalías para las mujeres	Comisiones interdepartamentales, mesas de trabajo polivalentes
--------------------------	---	--	--

En la última década empieza a asumirse políticamente que es necesaria una transformación estructural de la sociedad que comportará, entre otros aspectos, cambiar la organización social del trabajo que todavía se continúa estructurando en función del sexo, modificar la actual la organización de los tiempos sociales que impide compatibilizar la vida personal y laboral, así como alterar las pautas socio-culturales, que perpetúan los roles de género. Se pone el énfasis en la brecha salarial, en la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, y en el *techo de cristal* que impide a las mujeres la igualdad en puestos de poder. Aquí se concreta por primera vez la relación con el mundo laboral y también la exigencia a las empresas privadas para incorporar la igualdad a sus organizaciones.

Uno de los elementos clave en este proceso evolutivo ha sido la progresiva creación de estructuras y organismos de igualdad en todos los niveles de gobierno público, así como la incorporación de la figura profesional del agente de igualdad, a imagen de los países europeos más avanzados. Mientras que durante muchos años las políticas de género estuvieron reservadas a profesionales de diferentes ámbitos (por ejemplo, servicios sociales, promoción e inserción ocupacional de las mujeres, etc.), en función de la concepción de las mujeres como víctimas carentes de recursos, a medida que estas políticas adquirieron centralidad en las agendas políticas y se amplió el concepto de igualdad, se empezaron a dotar de personal especializado en género. Tener personal técnico especializado ha resultado fundamental para superar la visión asistencialista (y a menudo paternalista) sobre la discriminación de las mujeres y avanzar hacia la transversalidad en todas las políticas de igualdad. Como muestra de este tipo de políticas, la Generalitat de Cataluña creó en 2007 la primera Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo del Estado español, desde la que se incentivaron planes de igualdad en las empresas y se impulsó y consolidó una red de más de cien agentes de igualdad en el ámbito público así como en el de la empresa privada.

2. La norma como incentivo

Desde el momento en que el *mainstreaming de género* puso de manifiesto la necesidad de diseñar políticas de alcance en general para toda la sociedad y que implicaran, en particular, a las empresas privadas, la Administración ha realizado grandes esfuerzos para tratar de mostrar al mundo mercantil que, además de una cuestión de justicia social, la igualdad de oportunidades tiene ventajas que contribuyen a mejorar la eficacia de las organizaciones.

Esto ha convencido a algunas empresas públicas y privadas a implantar Planes de Igualdad, aunque hay que reconocer que el mayor incentivo lo ha supuesto la Ley de igualdad española, la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual ha contribuido a la mentalización empresarial con la obligación de negociar planes de igualdad entre la dirección y los comités de empresa por parte de las compañías de más de 250 personas trabajadoras en plantilla.

A pesar del indudable adelanto social que la Ley supone, es cierto que algunos sectores empresariales y sociales han expresado ciertos miedos o resistencias ante su aplicación. Es en este punto donde las administraciones se han esmerado en mostrar las bondades

de la Ley y en explicar que su desarrollo revertirá en una ventaja competitiva para la economía, además de significar un poderoso factor para la cohesión social.

Para lograr una perspectiva completa, resulta conveniente analizar los principios inspiradores de la ley, que se articulan a través de cuatro aspectos fundamentales:

- a) Se trata de un derecho que implica el compromiso de toda la ciudadanía.
La ley de igualdad es, obviamente, un derecho de las mujeres a vivir en igualdad de oportunidades en todos los ámbitos públicos o privados pero no es una ley sólo para las mujeres sino que resultará beneficiosa para el país en general, las empresas y, en definitiva, toda la ciudadanía. Contar con el potencial y el talento del 50% de la población enriquecerá y favorecerá los procesos de cambio y mejora.
- b) Se trata de una ley necesariamente transversal.
Las políticas de género no pueden desarrollarse aisladamente desde ámbitos políticos específicos y segregados puesto que no alcanzarían a los diferentes colectivos de mujeres a quienes van dirigidas. Es, precisamente, para contemplar la transversalidad que la Comisión Europea ha recomendado la adopción del *gender mainstreaming* en cualquier aplicación de política pública hacia las mujeres. La ley, en consecuencia, abarca un amplio abanico de ámbitos de actuación puesto que afecta a la administración pública, al entorno laboral, empresarial, seguridad social, contratación y subvenciones públicas, política cultural, de creación artística, deporte, cooperación al desarrollo, educación y salud, desarrollo rural y vivienda, acceso a nuevas tecnologías y sociedad de la información y medios de comunicación públicos y privados. Se trata de una aproximación transversal a todos aquellos ámbitos de la vida donde las mujeres tienen el derecho a aportar sus conocimientos y sus propuestas en igualdad de condiciones.
- c) Se trata de una ley que busca explícitamente la conciliación.
La conciliación de la vida personal y laboral es un aspecto clave que necesita de la implicación real de todos los agentes sociales para que pueda llegar a materializarse, y que rompe con muchas actitudes enquistadas que valoran por encima de los objetivos y los resultados en el trabajo la disponibilidad total, en detrimento de la vida personal de los seres humanos. Además, todos los datos disponibles confirman que la más elevada participación laboral de las mujeres ha variado muy poco la pauta tradicional en el reparto de responsabilidades domésticas y de cuidado de las personas, a pesar de los cambios profundos que se han producido en la vida de las familias, en las cifras de natalidad y en la presencia femenina en el trabajo remunerado. La frecuencia de las mujeres que realizan las tareas del hogar se mantiene en un nivel muy alto, en torno a un 80%, independientemente de cuál sea su ocupación respecto a la actividad (ocupada, en paro o sin actividad descrita), mientras que la dedicación masculina continúa siendo muy baja, en torno al 15%, dándose la circunstancia de que tampoco se incrementa significativamente en aquellas situaciones en que los hombres están en paro o inactivos respecto a los que están ocupados. Las mujeres catalanas continúan trabajando 4 horas más que sus compañeros en el hogar. (Institut Català de les Dones, 2012)

- d) Se trata de una ley que entiende la negociación colectiva como herramienta imprescindible para la igualdad.

La ley otorga una relevancia muy significativa a la negociación colectiva. Desde el Departamento de Trabajo de Cataluña se llevó a cabo el estudio *“Igualdad y conciliación en la negociación colectiva en Cataluña”* en 2007, que compendia el análisis de los contenidos relacionados con temas de género y de filiación de 956 convenios colectivos de Cataluña y cerca de dos centenares de normas anexas (acuerdos de modificación, revisiones salariales, etc.) antes de la aplicación de la Ley de Igualdad. El análisis puso de manifiesto que eran enormemente minoritarios los convenios que hacían alguna referencia a la igualdad de género en sus cláusulas. Sólo un 1,5% de los convenios estudiados incorporaban alguna reflexión o medida sobre la acción positiva para impulsar la igualdad. La Ley de igualdad supuso un paso adelante exigiendo la negociación para la aprobación de planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

3. El fomento de la igualdad de oportunidades en las empresas

Si bien la Ley de Igualdad ha supuesto un revulsivo para muchas empresas, lo cierto es que la gran mayoría no están afectadas por ella (en Cataluña más del 90% del total de compañías son pequeñas o medianas empresas), de modo que las administraciones se han visto en la necesidad de diseñar otras actuaciones que muestren a las empresas las ventajas de implantar medidas de igualdad en sus organizaciones.

Para ello se han expuesto una serie de argumentos de los que sólo destacaré los más utilizados:

- *Forma parte de los planes necesarios para el éxito empresarial*

Muchas empresas se sienten incómodas ante el desconocimiento de qué es un plan de igualdad, por lo que uno de los principales esfuerzos consiste en mostrar que se trata de un plan similar a otros que puedan desarrollarse en el entorno empresarial (plan financiero, plan de marketing, plan de recursos humanos...). Se trata, en definitiva, de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de la realización de un diagnóstico sobre la situación actual y que es transversal, es decir, afecta a la totalidad de la empresa. Es importante que los planes de igualdad contemplen aspectos como el lenguaje y la comunicación no sexista, la igualdad en el acceso a lugares de decisión, la promoción y la formación, las retribuciones igualitarias, la clasificación profesional, la prevención del acoso sexual y la ordenación temporal del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación entre la vida personal y laboral.

- *La igualdad de oportunidades significa atracción y retención del talento:*

El índice de rotación en las empresas catalanas es elevado, y debe ser causa de reflexión entre los responsables empresariales. A menudo se descuida el llamado “salario emocional” u otros aspectos de la organización que no tienen que ver con la economía objetiva. Los manuales de *management* señalan que empresas y organizaciones deben prestar atención tanto a los recursos tangibles como a los intangibles. Los recursos intangibles son aquellos que no tienen un reflejo en los estados contables tradicionales, pero que, sin embargo, explican una gran parte de la

valoración que el mercado concede a una organización (prestigio, reputación, marca). Entre los recursos intangibles se encuentra el talento de las personas empleadas, su conocimiento de la organización, su experiencia. Un aspecto muy importante en la gestión de recursos humanos en las organizaciones es, precisamente, evitar la fuga de personas cualificadas.

En esta línea, el estudio publicado en 2008 por la Cámara de Comercio de Barcelona *“El impacto económico de la pérdida de talento femenino”* constata que en el año 2006, 32.595 mujeres con formación superior abandonaron prematuramente su profesión, y que la dificultad de conciliación de la vida personal y laboral fue una de las causas fundamentales de este abandono. Este mismo estudio, cuantificó también la pérdida de capital humano cualificado que comporta la salida de todas estas mujeres del mercado laboral, y los resultados mostraron que equivale a un coste de 12.152 millones de euros, es decir, un 6,2% del PIB de Cataluña.

Hay más evidencias de que cuando hay pocas mujeres en la plantilla de una empresa se está perdiendo talento. Así, el estudio realizado por Catalyst Inc. (2007), analizando las 500 empresas más grandes del mundo, afirma que las empresas con mayor número de mujeres en sus lugares de dirección obtienen mejores resultados económicos en general. Añade, además, datos cuantificables: ganan un 53% en rentabilidad sobre los recursos propios, un 42% en los beneficios según las ventas realizadas y un 63% en el regreso del capital invertido, respecto a las que no tienen mujeres o tienen menos en sus equipos directivos.

Estos datos pueden parecer impactantes y conducen a la pregunta, a mi juicio equivocada, de si las mujeres son mejores en su trabajo que los hombres. En mi opinión están mostrando claramente que, si no se aprovecha el talento femenino, la organización sale perdiendo. Si las mujeres están por debajo del nivel que les corresponde, la empresa pierde su capacidad, conocimiento y aportaciones. Los resultados muestran también que las mujeres no son simples cuotas (uno de los principales temores de muchas directivas) sino que, cuando se las escoge por su currículum y habilidades, tal como defienden las cuotas, aportan grandes beneficios a las empresas en donde trabajan. Con frecuencia las potencialidades femeninas son invisibles al formar parte del que hemos dado en llamar “currículum oculto” y son necesarias estrategias específicas ocupacionales para sacarlo a la luz (Berbel, 2004). Se trata de recuperar el conocimiento, la forma de pensar, de organizar, que pueden aportar las mujeres. En definitiva, se trata de una apuesta por la suma de talentos de todos los seres humanos.

- *La igualdad de oportunidades contribuye a la reducción del estrés, la rotación de personal y el absentismo*

La cultura del trabajo presencial y de largas jornadas laborales influyen de forma directa en el hecho de que las personas trabajadoras experimenten niveles de estrés que pueden provocar problemas de salud, trastornos psicológicos y absentismo laboral, en gran parte por las consecuencias de mantener jornadas de trabajo excesivas pero también debido a las dificultades de poder compaginar el tiempo personal y familiar con el tiempo laboral.

Esta dificultad a menudo causa un aumento del estrés que, cada vez más, supone una sobrecarga para las personas y, en algunos casos, acaba en enfermedad. No es casualidad que aumenten los trastornos por depresión y ansiedad. Según datos de la Comisión Europea, las bajas por estrés cuestan anualmente a los países de la UE 20.000 millones de euros debido a los gastos sanitarios, el absentismo y el descenso de la productividad que ocasionan (Associació Joia, 2012).

Los Planes de Igualdad, que contienen una serie de medidas para una buena organización del tiempo de trabajo, mejoran efectivamente esta situación y llegan a reducir hasta un 30% el absentismo en las organizaciones que los aplican (Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, 2009a).

- *La igualdad de oportunidades forma parte de los valores de las empresas socialmente responsables.*

Ha pasado mucho tiempo desde aquellos años en que se pensaba que la RSE no era rentable. Un número importante de empresas saben ya que su prestigio (e, indirectamente, sus beneficios económicos) irán de la mano de su apuesta por la responsabilidad social corporativa. La responsabilidad social de las empresas (RSE) supone la integración voluntaria, por parte de las compañías, de preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales, procesos productivos y relaciones con colectivos de interés: clientes, proveedores, personas trabajadoras, el territorio donde están ubicadas, etc. Defender un modelo de empresa socialmente responsable significa comprometerse, también, con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La igualdad de oportunidades, junto con otros valores, como, por ejemplo, la conservación del medio ambiente, la salud, los derechos humanos, el desarrollo sostenible, el respeto y la integración de la diversidad, tienen que ser una marca que identifique la imagen corporativa de las empresas socialmente responsables y las haga más competitivas.

Aquellas organizaciones que asuman conductas igualitarias y de compromiso contra la discriminación, además de contribuir a la mejora de su entorno social e incluso de una mejora del clima laboral y nivel de satisfacción de sus equipos, se benefician de una imagen pública más moderna y comprometida con el progreso de la sociedad. En este aspecto, no sólo las organizaciones privadas sino también las administraciones deben ser ejemplificadoras e incorporar estos valores como parte de la cultura de su organización.

- *La igualdad de oportunidades significa eficacia*

La implantación de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres permite a las empresas, organizaciones y administraciones públicas un aprovechamiento eficaz y eficiente de los recursos humanos, como hemos señalado anteriormente, a partir de la reducción del absentismo laboral, la menor rotación de personal y la disminución de los riesgos psicosociales, entre otros beneficios. Por lo tanto, permite un aprovechamiento eficaz y eficiente de los recursos humanos, incide en el mejor funcionamiento de los equipos de trabajo, motiva al personal que trabaja en ellas y aumenta la cohesión social (Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, 2009b).

Todas estas mejoras repercuten, sin duda, en la eficacia y la competencia de las empresas y organizaciones y también, por supuesto, en las de las administraciones públicas, que tienen en las personas empleadas su principal potencialidad.

- *La implantación de planes de igualdad en las organizaciones públicas y privadas implica el cumplimiento de la normativa vigente.*

Como se ha señalado anteriormente, la Ley de Igualdad establece que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación. Estas medidas en algunos casos se concretarán con el diseño y aplicación de Planes de Igualdad. En el caso de las Administraciones Públicas, es el Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición Adicional octava, la norma que establece la obligación genérica de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

En 2005, Cataluña fue la Comunidad Autónoma pionera en otorgar ayudas económicas, de asesoramiento y formativas a las empresas para elaborar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incorporar la figura del agente de igualdad con el objetivo de incentivar la igualdad de género en el mundo empresarial. Posteriormente, la Secretaría de Estado para la igualdad del gobierno español implementó también incentivos para el desarrollo de planes de igualdad en las empresas, política que continúa en la actualidad.

Además de adoptar medidas para la sensibilización y la explicación de las ventajas socio-económicas de los planes de igualdad, se deben ofrecer desde las Administraciones otro tipo de servicios para fomentar la igualdad empresarial:

- Formación y acompañamiento a las empresas para la elaboración de Planes de Igualdad
- Incentivos a las empresas que desarrollen planes de igualdad y que incorporen agentes de igualdad a sus organizaciones.
- Impulso de la Red de agentes de igualdad empresariales
- Difundir los resultados de las buenas prácticas
- Impulsar nuevas organizaciones de tiempo de trabajo en las empresas, así como planes de conciliación, derivados de los planes de igualdad
- Avanzar en la inserción socio laboral de mujeres en ámbitos profesionales donde están todavía infrarrepresentadas
- Contribuir al empoderamiento, mejora de la autoestima y acceso de las mujeres a lugares directivos
- Poner de relieve la necesidad de referentes con nombre de mujer y por lo tanto dar valor a las que han sido y serán mentoras de las jóvenes de hoy
- Potenciar la incorporación de medidas de igualdad a la negociación colectiva y a los convenios colectivos resultantes en aquellas empresas que no estén obligadas por la ley a implantar planes de igualdad.

En resumen, una de las funciones fundamentales de la Administración será ofrecer herramientas a las empresas, a los agentes sociales y a las personas trabajadoras para avanzar en la igualdad de oportunidades. Su objetivo debe ser aportar asesoramiento personalizado, además de instrumentos metodológicos, para la formación, para la

sensibilización, para elaborar planes de empresa, diagnosis, conciliación de la vida personal y laboral, entre otros.

4. La necesidad de medidas de control público

En muchas ocasiones la ciudadanía se pregunta si no es suficiente con el fomento e impulso de la igualdad de género, si no será excesivo aplicar sanciones y medidas de control para el desarrollo de las políticas de igualdad. Creo que la respuesta es que, lamentablemente, la voluntariedad no funciona. Veamos el siguiente extracto de una noticia publicada en la web de la Comisión Europea en marzo de este mismo año y recogida por El País (5/03/2012):

Figura 1: Noticia de la Comisión Europea



La cuestión es que el avance en el acceso de mujeres a consejos de administración de las empresas europeas está resultando mucho más lento de lo esperado. A finales de 2010, las mujeres suponían un 11,8% del total de los equipos directivos en los consejos de administración, un porcentaje que en enero de 2012 aumentó al 14%.

Entretanto, a la vista de la baja proporción de mujeres, la comisaria europea Vivian Reding propuso en marzo de 2011 a las compañías europeas firmar un acuerdo voluntario para elevar la presencia de mujeres en los consejos al 30% en 2015 y al 40% en 2020. Se comprometió a revisar el resultado un año después, y tomar las medidas oportunas. Así pues, en marzo de 2012 comprobó, con desolación, que en toda Europa solo 24 empresas se habían adherido a la iniciativa. Resulta difícil explicar la persistencia del llamado “techo de cristal” ya que las mujeres rozan ya el 50% de la fuerza de trabajo en Europa y además se responsabilizan del 70% de las decisiones de consumo en los hogares, sea directa o indirectamente. La Comisaria Europea se lamentó ante estos resultados aduciendo que, a este ritmo, harían falta cuarenta años para conseguir consejos de administración equilibrados, con al menos un 40% de mujeres, lo que llamamos paridad¹⁵², según el informe que presentó la Comisaria.

Las consecuencias serán, probablemente, mayor normatividad para lograr la paridad. Los datos muestran que las cuotas obligatorias funcionan: así fue en Noruega, donde se ha alcanzado un 44% de presencia femenina gracias a una cuota impuesta en 2005, partiendo de un escaso 7% en 2002. Y así ha ocurrido recientemente en Francia, que a

¹⁵² Paridad significa presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que exista ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos sexos esté representado por más del 60% ni menos del 40%. (Glosario, Mujeres y Trabajo, 2008)

partir de la inclusión de cuotas obligatorias, ha logrado doblar la presencia de mujeres en los consejos hasta un 22% en 2012. En España, en cambio, la Ley de Igualdad recomienda la paridad a las empresas en sus consejos directivos (se espera la presencia de un 40% de mujeres en 2015) pero no la impone, de forma que los avances son mínimos en este sentido (tan sólo un incremento de un punto en el último año, hasta el 11'5%, pero todavía por debajo de la media comunitaria). Sin embargo, las empresas españolas que concurren a concursos públicos deben cumplir la ley de igualdad, una exigencia que no existe en otros Estados y que es valorada como positiva desde la Comisión Europea.

Parece evidente, en conclusión, que la vía voluntaria no funciona. El mismo informe de la Comisión Europea subraya que son las medidas legislativas las que surten efecto, “especialmente si van acompañadas de sanciones”. (Comisión Europea, 2012).

Además de normativizar la igualdad y prever sanciones para los casos de incumplimiento, debería avanzarse desde las diferentes administraciones en otros modos de control y seguimiento. A continuación expongo algunos que considero más pertinentes:

- *Impulsar registros de Planes de igualdad.* En estos momentos no existe ningún registro obligado para aquellas empresas que cuentan con un plan de igualdad en su organización, de modo que las cifras que se barajan al respecto son siempre aproximadas. Sería necesario constatar cuántas empresas están realmente desarrollando sus planes de igualdad y hacerlo además de un modo periódico, desde la perspectiva de que un plan de igualdad no es nunca un documento estable sino dinámico, que debe irse actualizando a medida que lo hace la propia organización. Un registro de planes de igualdad promovería la visualización de las empresas “cumplidoras”, mejorando así su imagen pública, y avanzaría en la transparencia que con frecuencia demandan los agentes sociales respecto a la implantación de las políticas de igualdad.
- *Incorporar la obligación de medidas de igualdad a todas las empresas que trabajen con la Administración.* Sería importante que todas las empresas que desplieguen servicios directa o indirectamente relacionados con una administración pública debieran demostrar que cuentan con un plan de igualdad y aportar datos sobre las medidas que están desarrollando, independientemente de su tamaño y de que estén obligadas o no por la ley.
- *Impulsar las evaluaciones en el ámbito público y privado.* Los avances son todavía escasos en el desarrollo de sistemas de evaluación permanentes en el ámbito público. En relación a la implantación de medidas de igualdad, sería oportuno realizar evaluaciones periódicas que valoraran el grado de desarrollo de las mismas, revisaran y actualizaran los diagnósticos y aportaran datos para posibles nuevas actuaciones. Esto debería llevarse a cabo tanto en lo que respecta a la administración pública como en relación a las empresas privadas (Astelarra, 2005). La evaluación es siempre una herramienta necesaria para mejorar el nivel de conocimiento y, en consecuencia, de eficacia, de toda organización.

Una vez revisadas las posibilidades con que cuenta la administración para fomentar y controlar las políticas de igualdad, podríamos tener la tentación de pensar que son ellas mismas, las diferentes administraciones, las que originan y perpetúan las políticas de igualdad. Y, sin embargo, no es así. Las administraciones juegan un papel clave ya que son el artífice, el instrumento que las ha diseñado, concretado y aplicado, y que actualmente vela por su mantenimiento, pero no conviene olvidar que las políticas de igualdad provienen de la lucha de las mujeres por su acceso a la ciudadanía plena y éste es siempre un motivo de fuerza y esperanza para el futuro ya que, incluso en el improbable caso de que las administraciones renunciaran a su papel impulsor y controlador de la igualdad, incluso en ese supuesto, las mujeres a partir de sus convicciones, sus asociaciones y sus redes, como ciudadanas de pleno derecho, continuarían exigiéndolas desde la sociedad civil, como hicieron en su momento las feministas ilustradas, las sufragistas, las feministas socialistas y tantas otras.

En cualquier caso, la implantación de políticas de igualdad resulta imprescindible para la construcción de una sociedad libre y democrática ya que, como señaló el último secretario general de la ONU y Premio Nobel de la Paz 2001, Kofi Annan: “*Gender equality is more than a goal in itself. It is a precondition for meeting the challenge of reducing poverty, promoting sustainable development and building good governance.*”¹⁵³. Tanto las administraciones públicas como las empresas privadas deben asumir este reto e incorporarlo en los valores esenciales de su organización en aras de su propio beneficio y del de la sociedad general.

5. Referencias bibliográficas

Astelarra, Judith (2005): *Veinte años de políticas de igualdad*, Colección Feminismos. Valencia: Cátedra

Berbel, Sara (2004): *Sin cadenas. Nuevas formas de libertad en el siglo XXI*, Madrid: Narcea Ediciones

Catalyst Inc. (2007): *The button line: Corporate performance and women's representation on boards*, New York: Catalyst

Comisión Europea (2012): *Programa de Trabajo legislativo para 2012*. http://ec.europa.eu/index_es.htm

Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (2008): *Glosario: Mujeres y Trabajo*, Barcelona: Departament de Treball, Generalitat de Catalunya

Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (2009a): *Experiencias en la organización del tiempo de trabajo en las empresas de Cataluña*, Barcelona: Departament de Treball, Generalitat de Catalunya

Dirección General de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (2009b): *Els 10 PQ de la Igualtat*, Barcelona: Departament de Treball, Generalitat de Catalunya

Institut Català de les Dones (2012): *Dades estadístiques*, Barcelona: ICD

¹⁵³ “La igualdad de género es más que un objetivo por sí solo. Es una condición para reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y construir una buena gobernabilidad” (traducción de la autora).

JOIA (2012): *Notícies*, Barcelona: Associació Joia
<http://www.associaciojoia.org/ca/noticies/>

Observatori de Treball del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (2012): <http://www20.gencat.cat/portal/site/observatoritreball>

Valcárcel, Amelia (1997): *La política de las mujeres*, Colección Feminismos. Valencia: Cátedra